THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION
LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

connexions

Opportunités égales et inclusivité

Un règlement systémique permet d'indemniser toutes les personnes ayant subi les effets de la discrimination

Jim Derksen ainsi que beaucoup de personnes âgées utilisant les services Handi-Transit se réjouissent à la suite de la résolution de la plainte en matière de droits de la personne déposée par M. Derksen contre la Ville de Winnipeg.

« Je suis très satisfait du résultat, a déclaré M. Derksen. Je voudrais que le public comprenne que le Code des droits de la personne est une méthode puissante et efficace pour obtenir l'équité. »

La plainte de Jim Derksen a débouché sur un règlement systémique.

M. Derksen s'était plaint que d'autres personnes âgées et lui-même faisaient l'objet de discrimination liée à leurs incapacités. Le tarif réduit pour aînés de la Ville était offert aux usagers du transport en commun ordinaire, mais pas aux usagers du service Handi-Transit.

Bien que la Ville ait fini par étendre le tarif réduit aux usagers du service Handi-Transit, certains usagers n'en ont pas bénéficié pendant quelques années.

Le règlement permettra à toutes les personnes âgées concernées de recevoir un crédit pour le tarif non réduit payé par le passé, selon le nombre réel de déplacements effectués pendant la période pertinente. C'est la première fois qu'un règlement au Manitoba a entraîné un dédommagement pour toutes les personnes touchées par la discrimination.

Le conseil municipal a ratifié le règlement aujourd'hui, et des plans sont en cours pour communiquer avec les usagers actuels du service Handi-Transit et pour informer le public de l'entente avec la Ville visant à offrir un crédit aux personnes âgées visées.

La Commission des droits de la personne du Manitoba se félicite que les parties aient pu collaborer pour régler cette question, estime sa directrice générale, Isha Khan.

« Les efforts des personnes comme Jim Derksen ont entraîné une meilleure compréhension de la discrimination systémique et de la façon dont on peut régler ce problème, a-t-elle déclaré. Ce résultat sera bénéfique pour tous les aînés utilisant le service Handi-Transit à Winnipeg. »

Les droits en question

Par Isha Khan – directrice générale

La Commission prend très au sérieux sa mission de sensibilisation des Manitobains aux droits de la personne. Depuis près de 20 ans, elle offre des séminaires de sensibilisation aux droits de la personne conçus spécialement pour les entreprises. Au cours des dernières années, le personnel de la Commission a répondu à un nombre grandissant d'invitations à se rendre dans des entreprises pour offrir des séminaires à de grands groupes de personnes, souvent constitués de cadres dirigeants ou de membres d'équipes de direction.

Compte tenu de cette demande très encourageante, nous avons décidé que l'un de nos principaux objectifs stratégiques consisterait à veiller à ce que nos programmes de sensibilisation soient disponibles pour tous les Manitobains, en particulier dans le nord de la province. Nous planifions de retourner dans des collectivités situées dans les environs de Thompson, The pas et Flin Flon ainsi qu'entre ces villes.

Nous cherchons à établir un lien direct avec davantage de lieux de travail dans le nord, et pour cela, nous avons besoin de votre aide. Nous aimerions que les collectivités ou les organismes du nord du Manitoba qui souhaitent recevoir de la formation sur les droits de la personne communiquent avec nous. Cela nous aiderait à planifier notre voyage dans le nord le plus efficacement possible. Cela pourrait peut-être aussi nous permettre de trouver des façons différentes de vous offrir la formation dont vous avez besoin.

Être invités dans votre lieu de travail nous donne l'occasion de promouvoir le principe selon lequel nous avons toutes et tous le droit d'être traités avec dignité et d'avoir les mêmes chances. C'est l'un des meilleurs moyens d'aider les entreprises à aborder la discrimination en milieu de travail de façon proactive et de vous amener à réfléchir aux environnements de travail axés sur l'inclusion et le respect. C'est aussi un moyen de favoriser les changements systémiques.

Veuillez nous envoyer un courriel à l'adresse hrc@gov.mb.ca.

Règlements : faits ou impressions?

Voici une cause relative aux droits de la personne dans laquelle un homme a porté plainte contre son employeur parce qu'il s'estime victime de discrimination en raison de son handicap. Il est atteint d'un trouble neurologique qui aurait causé son licenciement. Il prend maintenant des médicaments et, depuis, n'a pas connu de difficultés.

La direction de l'entreprise explique qu'elle a dû se séparer de lui parce qu'elle pensait que ses crises risquaient d'entraîner des blessures pour lui-même ou pour ses collègues. La question était de savoir si cette supposition était basée sur des renseignements médicaux ou sur de simples impressions.

Les premières tentatives de médiation ont échoué et ont été suivies d'une enquête complète. L'enquêteur a conclu qu'il existait suffisamment de preuves montrant que la décision de l'entreprise était basée sur ses impressions à l'égard des aptitudes ou des handicaps du plaignant.

Le rapport d'enquête a été communiqué aux commissaires qui ont décidé de renvoyer la plainte a un arbitre indépendant afin de déterminer si les preuves appuyaient les allégations de discrimination.

Les commissaires ont également suggéré que le plaignant et son ancien employeur entament des discussions en vue d'un règlement en fonction des conclusions de l'enquêteur. Ces discussions seraient « sous réserve », ce qui, de façon générale, signifie qu'elles ne sortiraient pas du cadre des négociations. Une offre de règlement ne peut pas être dévoilée lors d'une audience d'arbitrage dans le but d'influencer l'avis de l'arbitre concernant les positions des parties.

Il y a cependant eu un règlement. L'employé a reçu des indemnités d'environ 13 000 $ pour atteinte à la dignité, aux sentiments et à l'amour propre ainsi que pour compenser les frais engagés et la perte de revenu.

L'entreprise a accepté de mettre en œuvre une politique sur les mesures d'adaptation raisonnables et d'en fournir une copie à la Commission des droits de la personne du Manitoba dans un délai d'un mois suivant la date de la convention de règlement.

Quel enseignement les employeurs devraient-ils tirer de ce règlement?

- Les employeurs devraient réaliser qu'ils peuvent faire de la discrimination tout en n'ayant aucune intention de violer la loi.
- Les employeurs ne devraient jamais faire de suppositions concernant le handicap d'une personne.
- Les employeurs devraient comprendre le processus des mesures d'adaptation raisonnables et déterminer la façon de le mettre en œuvre.
- Les employeurs devraient s'informer auprès du médecin du travailleur pour déterminer si celui-ci peut revenir au travail.
- Les employeurs devraient chercher à savoir s'ils peuvent mettre un employé en congé pendant qu'on recueille davantage de renseignements médicaux.

Pour en savoir plus sur la façon de demander des renseignements médicaux aux employés, consultez notre feuille d'information (en anglais seulement) à l'adresse www.manitobahumanrights.ca/factsheet_medical_information.html.

Pour en savoir plus sur les mesures d'adaptation raisonnables, consultez notre modèle de politique ou suivez l'un de nos séminaires (www.manitobahumanrights.ca/workshops.html).

Célébrez le Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées

Le Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées offre chaque année aux entreprises, aux organismes, aux établissements d'enseignement et aux organismes gouvernementaux du Manitoba l'occasion de prendre des mesures proactives pour accroître la réussite professionnelle des personnes handicapées.

En août 2016, David Arnot, président de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne, a écrit au gouvernement du Canada pour recommander que le mois d'octobre soit désigné comme le Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées à l'échelle nationale, afin de promouvoir les avantages du recrutement des personnes handicapées. Les provinces du Manitoba, de la Saskatchewan et de l'Ontario ont déjà déclaré le mois d'octobre comme Mois de sensibilisation à l'emploi des personnes handicapées, tout comme les États-Unis.

Le mois prochain dans Connexions

La Commission des droits de la personne du Manitoba publie des lignes directrices sur l'identité de genre